

- перечень контрольных вопросов и/или заданий по каждому разделу курса;
- для вопросов типа да/нет и вопросов с множественным выбором необходимо подготовить варианты ответов и указать правильные;
- баллы за ответы на вопросы и сумма баллов, необходимая для положительной аттестации учащегося;
- если в курсе предусмотрена коллективная работа, необходимо разработать ее сценарий, темы для обсуждения, обсуждаемые вопросы, коллективные проекты;
- сведения об учащихся: фамилии, имена, отчества, адреса электронной почты, URL (адреса в сети Интернет);
- аналогичные сведения обо всех преподавателях, ведущих курс.

Все эти сведения реализуются в среде ГЕКАДЕМ в процессе работы с «Конструктором курса». После этапа проектирования наступает этап реализации и тестирования. Затем курс сдается «администрации» для проверки, после успешного прохождения которой электронный курс принимается системой «Деканат» для работы.

Немаловажным аспектом для реализации дистанционного обучения в вузе является привлечение студентов (потребителей), желающих пройти какой-либо курс. Поэтому на первом этапе внедрения системы ДО целесообразно использовать ее в качестве «корпоративной» сети, в рамках основного учебного процесса для работы с удаленными филиалами, совершенствования реализации формы заочного обучения. И только при условии апробации курсов, проверки их качества и при проведении широких рекламных мероприятий возможно использование системы дистанционного Интернет-обучения в коммерческих целях.

Система интерактивного обучения Lotus LearningSpace release 2.5: учебное пособие/ Г.А. Доррер [и др.] Красноярск: СибГТУ, 2000. 100 с.

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ ПО ДИСТАНЦИОННЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ

В.Т. Ковалевич, О.В. Шайдурова

E-mail: root@kgtu.rannet.ru

*Красноярский государственный технический университет
г. Красноярск*

Потребность в развитии непрерывного образования, обусловленная рядом причин, в том числе быстрыми темпами информатизации всех социальных институтов, вызвала к жизни как нетрадиционные формы организации учебного процесса в целом (например, дистанционное образование), так и новые подходы к системе повышения квалификации и переподготовки кадров.

Повышением квалификации и переподготовкой занимаются вузы, предприятия, организации, службы занятости населения, в недавнем прошлом – университеты марксизма-ленинизма и др. При всей разветвленности и масштабности эта система не вполне удовлетворяет современным требованиям в развитии непрерывного образования. Одним из слабых звеньев в ней является недостаточный учет человеческого фактора производства.

То, что человек – главный агент и ресурс производства, – ясно давно. Но как этот «ресурс» использовать оптимально, как актуализировать имеющиеся у человека потенциалы, как эти потенциалы включить в активную деятельность – ясно не всегда. Наиболее остро проблема человеческого ресурса стоит при подготовке и повышении квалификации руководящих кадров. Анализ многочисленных программ повышения квалификации представителей разных профессий убеждает в справедливости высказанного суждения.

В течение ряда лет, Институт информатизации социальных систем Красноярского государственного технического университета совместно с Кадровым центром краевой администрации ведет разработку и внедрение модульной технологии в систему повышения квалификации кадров.

Сущность технологии состоит в подборе комплекса методик, составляющих модули программ повышения квалификации для той или иной категории слушателей.

Программа включает в себя три основные блока (модуля):

- профессиональных знаний;
- информационных технологий;
- социально-психологического сопровождения.

Система является достаточно гибкой. Каждый модуль представляет собой некоторую совокупность методик. Подбор конкретных методик осуществляется в зависимости от категории слушателей.

Первый и второй модули охватывают сугубо профессиональную (предметную) область на базе современных информационных технологий. Набор методик по информатике варьируется в зависимости от уровня подготовки и категории слушателей. Социально-психологический модуль ориентирован на понимание механизмов актуализации человеческого ресурса.

Методологическую основу обозначенного подхода к системе повышения квалификации кадров составляют: теоретические и прикладные исследования отечественных и зарубежных авторов в области повышения эффективности производства, а также разработанная нами концепция успешной социализации личности и активизации человеческого ресурса производства.

Сущность данного подхода состоит в том, что всякий человек представляет собой единство некоторой данности (в совокупности личностных качеств) и потенциала, не всегда актуализированного в силу ряда причин как внутреннего, так и внешнего порядка. В рамках концепции мы исследовали феномены адаптации, потребности в общении, одобрении, признании,

популярности и привлекательности личности в группе, адекватности самооценки, влияния людей друг на друга и др.

На основе проведенных исследований мы разработали комплекс методик, направленных на повышение эффективности человеческого ресурса. Нами разработаны методики: «Руководитель и подчиненный: парно-субординационный контакт»; «Психологические барьеры в общении»; «Понимание смыслов в режимах монолога и диалога»; «Правила ведения дискуссии»; «Межличностные отношения в группе»; «Конфликты: предупреждение и разрешение» и др.

Занятия со слушателями проводятся в активных формах:

- индивидуально-личностная психодиагностика;
- социометрические процедуры;
- проектирование социальных систем;
- ролевые, имитационные и другие игры;
- тренинги, самопрезентации и т. д.

Анкетные опросы среди слушателей, проводимые независимыми экспертами, показывают высокую степень удовлетворенности слушателей, обучающихся по этим программам.

Проводимые нами исследования показывают, что владение современными техническими средствами, умение работать в глобальных сетях, приобретение навыков сбора, классификации и эффективного использования полученной информации расширяет знаниевую базу студентов. В то же время внедрение информационных технологий позволяет повысить эффективность индивидуального подхода в образовании.

Библиографический список

1. Грибов Л. Вузы и высшее образование / Л. Грибов // Высшее образование. 1995. № 2.
2. Ковалевич В.Т. Социальная психология: Учебное пособие / В.Т. Ковалевич [и др.] Красноярск: – ИПЦ КГТУ, 2003.
3. Карпенко М.П. К вопросу о формировании современной модели общего образования / М.П. Карпенко // СГЗ. 1999. № 4.
4. Жидко С.Ю. Понимание в процессе дистанционного образования / С.Ю. Жидко, И.И. Сулима // Дистанционное образование. 2000. № 5. С. 44 - 47.